

PERANCANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE ALGORITMA *PROFILE MATCHING* STUDI KASUS : UNIVERSITAS NURTANIO

Hernawati¹, Shefiana Husnayain²

^{1,2}Program Studi Teknik Informatika Universitas Nurtanio Bandung

Jl. Pajajaran 219 Husein Sastranegara Bandung

email: ¹dienh04@yahoo.com

ABSTRAK

Universitas Nurtanio adalah salah satu perguruan tinggi swasta di Kota Bandung Jawa Barat yang sedang berupaya untuk meningkatkan mutu internal secara berkelanjutan agar dapat bersaing dengan perguruan tinggi yang lainnya. Salah satu upayanya adalah dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai yang ada di Universitas Nurtanio. Saat ini bagian HRD (*Human Resource Departmen*) di Universitas Nurtanio sulit untuk menilai mana saja pegawai yang memiliki kinerja atau prestasi yang baik dan yang kurang baik. Penilaian yang dilakukan di Universitas Nurtanio masih bersifat subjektif. Maka dari itu dibutuhkan sistem penilaian yang akurat, jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya supaya bisa memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dalam melakukan proses penilaian kinerja pegawai, banyak kriteria yang telah ditentukan oleh instansi. Untuk memenuhi kebutuhan penilaian kinerja pegawai, penulis merancang sistem pendukung keputusan penilaian kinerja menggunakan metode algoritma *profile matching* dan metode penilaian diri. Dengan adanya sistem ini penilaian kinerja pegawai akan lebih efektif dan efisien.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan, Penilaian Kinerja Pegawai, *Profile Matching*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Universitas Nurtanio adalah salah satu perguruan tinggi swasta di Kota Bandung Jawa Barat yang sedang berupaya untuk meningkatkan mutu internal secara berkelanjutan agar dapat bersaing dengan perguruan tinggi yang lainnya. Salah satu upayanya adalah dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai yang ada di Universitas Nurtanio.

Saat ini bagian HRD (*Human Resource Departmen*) di Universitas Nurtanio sulit untuk menilai mana saja pegawai yang memiliki kinerja atau prestasi yang baik dan yang kurang baik.

Penilaian yang dilakukan masih bersifat subjektif. Maka dari itu dibutuhkan sistem penilaian yang akurat, jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya supaya bisa memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tindak lanjut dari penilaian kinerja tersebut bisa sebagai pertimbangan HRD untuk bisa melakukan reward untuk pegawai yang

berprestasi. Seperti pengangkatan pegawai yang kontrak menjadi tetap, promosi jabatan, pemberian bonus, dll.

Menurut Schuler & Jackson (1997) *performance assessment* (penilaian kinerja) mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa produktifnya seorang pegawai dan apakah ia mampu bekinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga pegawai dan organisasi memperoleh manfaat. Untuk memenuhi kebutuhan penilaian kinerja pegawai, maka dibuat suatu rancangan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai. Dalam membuat rancangan sistem penilaian kinerja pegawai tersebut menggunakan bahasa pemrograman php, metode *profile matching* (gap), database MySQL dan metode penilaian yang digunakan adalah metode penilaian kinerja berorientasi masa depan yaitu penilaian diri sendiri (*self assessment*).

1.2 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana merancang sistem penilaian kinerja pegawai di Universitas Nurtanio?
2. Bagaimana upaya untuk meningkatkan produktifitas kinerja untuk para pegawai?

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan ini fokus pada permasalahan yang telah dirumuskan maka diperlukan batasan masalah sebagai berikut:

1. Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja ini hanya dilakukan di Universitas Nurtanio.
2. Indikator-indikator yang dipakai berdasarkan teori dari Chester I. Barnard (1978).
3. Sistem ini menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL.

1.4 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah merancang sebuah aplikasi sistem pendukung keputusan sebagai alat bantu untuk melakukan evaluasi kinerja pegawai di Universitas Nurtanio. Dan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Merancang sistem pendukung keputusan untuk menentukan pegawai yang berprestasi dan pegawai yang membutuhkan evaluasi kinerja.
2. Dapat mengukur dan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki pegawai.

2.LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Penilaian Kinerja

(Mariot, 2002) Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai untuk kinerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai. Penilaian kinerja tidak sekedar menilai, yaitu mencari aspek apa pegawai kurang atau lebih, tetapi lebih luas lagi, yaitu membantu pegawai untuk mencapai untuk kerja yang di harapkan oleh organisasi

dan berorientasi pada pengembangan pegawai/organisasi.

2.2 Metode Penilaian Diri/ Self Assessment

(Moehariono, 2012) Penilaian diri memunculkan preferensi pribadi seseorang dalam menghadapi situasi kerja, situasi sosial tertentu, motivasi, cara kerja, dan beberapa ciri sifat lainnya. Bentuk dari tes ini berupa sekumpulan pertanyaan yang harus dipilih oleh asesi dan secara umum hasil dari tes ini lebih bersifat sebagai pendukung (*secondary*) bila dibandingkan dengan hasil yang dimunculkan secara faktual dalam simulasi.

Hasil dari tes ini mengacu pada kelompok kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan pengelolaan diri sendiri (*managing one self*) dan kompetensi *managing people*, yaitu: empati, fleksibilitas, integritas, kerjasama dan sebagainya.

2.3 Sistem Pendukung Keputusan

(Kusrini, 2007) Sistem pendukung keputusan adalah sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data. Sistem itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semiterstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, di mana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat.

Sistem pendukung keputusan biasanya dibangun untuk mendukung solusi atas suatu masalah atau untuk mengevaluasi suatu peluang. Sistem pendukung keputusan yang seperti itu disebut aplikasi Sistem pendukung keputusan atau *Decision Support System*. Aplikasi DSS menggunakan data, memberikan antarmuka pengguna yang mudah dan dapat menggabungkan pemikiran pengambilan keputusan. Sistem pendukung keputusan lebih ditunjukan untuk mendukung manajemen dalam melakukan pekerjaan yang bersifat analitis dalam situasi yang kurang terstruktur dan dengan kriteria yang kurang jelas.

Sistem pendukung keputusan tidak dimaksudkan untuk mengotomatisasikan pengambilan keputusan, tetapi memb-erikan perangkat interaktif yang memungkinkan pengambil keputusan untuk melakukan berbagai analisis menggunakan model-model yang tersedia.

2.4 Profile Matching

(Kusrini, 2007) Profile Matching adalah sebuah mekanisme pengambilan

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variable prediktor yang ideal yang harus dimiliki, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam Profile Matching atau pencocokan profile, dilakukan identifikasi terhadap kelompok tersebut diukur menggunakan beberapa kriteria penilaian. Jikalau pelaksana yang baik memperoleh skor yang berada dari pelaksana yang buruk atau sebuah karakteristik, maka variabel tersebut berfaedah untuk memilih pelaksana yang baik.

Begitu beberapa variabel yang membedakan antara pelaksana-pelaksana yang baik dan buruk telah teridentifikasi, profile ideal dari karyawan yang berhasil bisa dibuat. Misalnya, karyawan yang ideal mungkin memiliki kecerdasan rata-rata, kepekaan sosial yang baik, kebutuhan rendah untuk mendominasi orang lain, dan tingkat kemampuan perencanaan yang tinggi. Berikut tahapan-tahapan perhitungan profile matching:

1. Aspek-aspek penilaian

Sistem pendukung keputusan dirancang sedemikian rupa sehingga pengguna bisa menentukan aspek-aspek penilaian sendiri secara dinamis sehingga sistem pendukung keputusan tersebut bisa dipakai lebih luas.

2. Pemetaan Gap Kompetensi

Gap yang dimaksud disini adalah perbedaan antara profil jabatan dengan profil karyawan atau bisa ditunjukkan pada rumus dibawah ini.

$$\text{Gap} = \text{Profil Individu} - \text{Profil Standar}$$

3. Pembobotan

Setelah diperoleh Gap pada masing-masing karyawan, setiap profil karyawan diberi bobot nilai sesuai ketentuan pada tabel bobot nilai gap. Seperti terlihat pada tabel dibawah.

4. Perhitungan Core dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

Perhitungan core factor ditunjukkan menggunakan rumus berikut ini:

$$\text{NSF} = \frac{\sum \text{NS}}{\sum \text{IS}}$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata Core Factor

NC : Jumlah nilai core factor

IC : Jumlah item core factor

Perhitungan secondary factor ditunjukkan menggunakan rumus berikut ini:

$$\text{NSF} = \frac{\sum \text{NS}}{\sum \text{IS}}$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata secondary factor

NS : Jumlah nilai secondary factor

IS : Jumlah item secondary factor

5. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek, berikut dihitung nilai total berdasarkan persentase dari core dan secondary factor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profile. Sebagai sampel nilai persen untuk core factor dan secondary factor adalah 60% dan 40%. Perhitungan bisa dilihat pada rumus di bawah ini:

$$(x)\% \text{NCF} + (x)\% \text{NSF} = \text{Nilai Total}$$

Keterangan

- NCF : Nilai rata-rata core factor
- NSF : Nilai rata-rata secondary factor
- N : Nilai total
- (x)% : Nilai persen

6. Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses profile matching adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Sebagai sample nilai persen untuk setiap indikator adalah efektifitas dan efisiensi 25 %, Otoritas dan Tanggung jawab 25%, Disiplin 25%, Inisiatif 25%. Perhitungan tersebut bisa ditunjukkan dengan rumus di bawah ini:

$$\text{Ranking} = (x)\%N1 + (x)\%N2 + (x)\%N3 + (x)\%N4$$

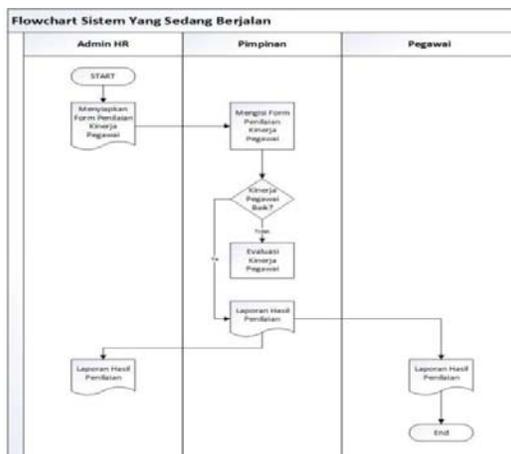
Keterangan :

- N1 : Nilai total indikator Efektifitas dan Efisiensi
- N2 : Nilai total indikator Otoritas dan Tanggung Jawab
- N3 : Nilai total indikator Disiplin
- N4 : Nilai total indikator Inisiatif
- (x)% : Nilai persen yang diinputkan

3. ANALISIS DAN PERANCANGAN

3.1 Analisis Sistem yang Berjalan

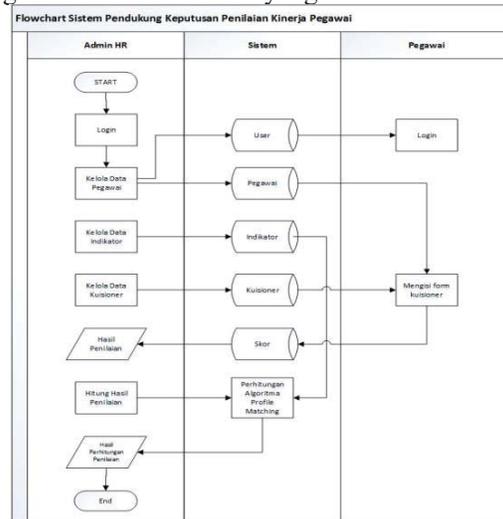
Analisis sistem yang berjalan mendeskripsikan gambaran proses yang sedang berjalan saat ini. Saat ini sistem penilaian kinerja pegawai yang berjalan di Universitas Nurtanio masih belum berjalan dengan baik. Masih banyak kekurangan dalam sistem penilaian kinerja yang berjalan. Berikut gambaran sistem yang sedang berjalan.



Gambar 3.1 Flowchart Sistem yang Berjalan

3.2. Analisis Kebutuhan Sistem

Pada analisis kebutuhan sistem ini terdiri dari analisis input menggunakan metode penilaian yang berorientasi terhadap masa depan self-assesment atau penilaian diri sendiri, analisis proses yang menggunakan metode algoritma Profile Matching dan analisis output dari sistem pendukung keputusan ini. Berikut gambaran untuk sistem yang diusulkan.



Gambar 3.2 Flowchart Sistem yang Diusulkan

3.3 Analisis Input

Sistem pendukung keputusan ini dibangun dengan mengacu pada formulir kuisisioner penilaian kinerja yang ada di sistem dengan metode penilaian *self-assesment*. Untuk menilai kinerja pegawai dibutuhkan beberapa indikator dan kuisisioner. Skala yang digunakan untuk penilaian kinerja ini menggunakan skala likert yaitu Sangat Setuju = (5), Setuju = (4), Ragu-ragu = (3), Tidak Setuju = (2), Sangat Tidak Setuju = (1). Indikator dan kuisisioner yang digunakan untuk sistem ini memakai model dari Chester I. Barnard seorang pakar manajemen dan organisasi.

Indikator dan kuisisioner yang terdapat dalam model Chester I. Barnard adalah sebagai berikut:

- a) Efektivitas dan Efisiensi
- b) Otoritas dan Tanggung Jawab
- c) Disiplin
- d) Inisiatif

3.4. Analisa Proses

Dalam model profile matching secara garis besar adalah proses perbandingan antara kompetensi individu dengan kompetensi

standar sehingga dapat diketahui perbedaan atau bisa disebut dengan (gap) pada kompetensinya. Semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilai akan semakin besar.

3.4.1. Menentukan Nilai Standar

Menentukan nilai standar dan penentuan core factor dan secondary factor untuk masing-masing kuisisioner. Inputan proses adalah selisih dari profil individu dan profil standar. Profil standar adalah nilai standar yang diharapkan.

3.4.2. Pemetaan GAP Kompetensi

Gap yang dimaksudkan adalah perbedaan antara profil jabatan dan profil individu. Dengan rumus dibawah ini :

$$\text{Gap} = \text{Profil Individu} - \text{Profil Standar}$$

3.4.3. Pembobotan Nilai

Tabel bobot nilai gap dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1 Bobot Nilai Gap

No	Selisih	Bobot Nilai
1	0	5
2	1	4.5
3	-1	4
4	2	3.5
5	-2	3
6	3	2.5
7	-3	2
8	4	1.5
9	-4	1

3.4.4. Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Perhitungan core factor dan secondary factor dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan kuisisioner mana yang akan menjadi core factor (Faktor Utama) dan sisanya akan menjadi secondary factor

3.4.5. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap indikator dan kuisisioner di atas, selanjutnya dihitung nilai total berdasarkan presentase dari core factor dan secondary factor. Nilai persen untuk core factor dan secondary factor adalah 60% dan 40 %. Rumus perhitungan nilai total adalah sebagai berikut:

$$(x)\%NCF + (x)\%NSF = \text{Nilai Total}$$

Keterangan

NCF : Nilai rata-rata core factor
 NSF : Nilai rata-rata secondary factor
 N : Nilai total
 (x)% : Nilai persen

3.4.6. Perhitungan Ranking

Hasil akhir dari perhitungan profile matching adalah perhitungan ranking. Perhitungan tersebut ditunjukkan dengan rumus dibawah ini:

$$\text{Ranking} = (x)\%N1 + (x)\%N2 + (x)\%N3 + (x)\%N4$$

Keterangan :

N1 : Nilai total indikator Efektifitas dan Efisiensi
 N2 : Nilai total indikator Otoritas dan Tanggung Jawab
 N3 : Nilai total indikator Disiplin
 N4 : Nilai total indikator Inisiatif
 (x)% : Nilai persen yang diinputkan

3.5 Analisis Output

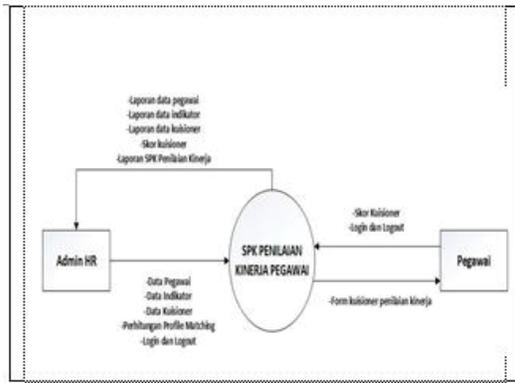
Output yang dihasilkan dari sistem pendukung keputusan ini setelah melalui beberapa tahap perhitungan dengan metode profile matching adalah berupa angka yang mempunyai arti yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, tidak baik. Adapun ranking untuk menentukan siapa yang terbaik dari seluruh pegawai, bisa digunakan untuk merekomendasikan kenaikan jabatan, kenaikan bonus, dll.

Tabel 3.2 Tabel ranking

No	Nama	N1	N2	N3	N4	Penilaian	Ranking
1	Ghiztha Annisyafitri awati, S.E	4,2	4,4	4,1	4,3	Baik	4,25
2	Putrianti Aditya. A	4,3	4,8	4,4	4,2	Sangat Baik	4,44
3	Eka	4,1	4,4	4,1	4,2	Baik	4,21
4	Reza Jakaria	4,2	4,4	4,1	4,0	Baik	4,17
5	Welly Hegar Budiyanto	4,2	4,4	4,1	4,1	Baik	4,21
6	Aziz	3,9	4,4	4,1	3,7	Baik	4,04
7	Wiwil Astriani	3,9	4,2	4,1	4,2	Baik	4,13
8	Aghny Laily Harisna, SE	4,1	4,7	4,4	4,3	Sangat Baik	4,4

3.6 Data Flow Diagram (DFD)

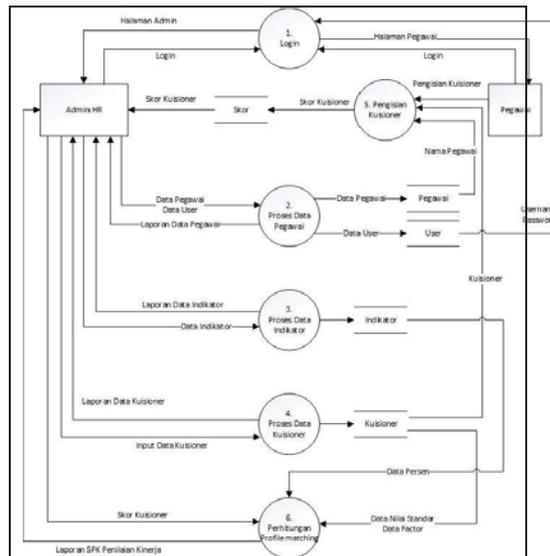
Data Flow Diagram (DFD) dimulai dari level tertinggi yaitu level 0 (Diagram Konteks) yang menggambarkan sistem secara keseluruhan yang selanjutnya diturunkan pada level-level yang lebih rendah. Berdasarkan kebutuhan fungsional diatas berikut ini DFD yang menggambarkan aliran data dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai di Universitas Nurtanio.



Gambar 3.3 Diagram Konteks

3.7 DFD Level 1

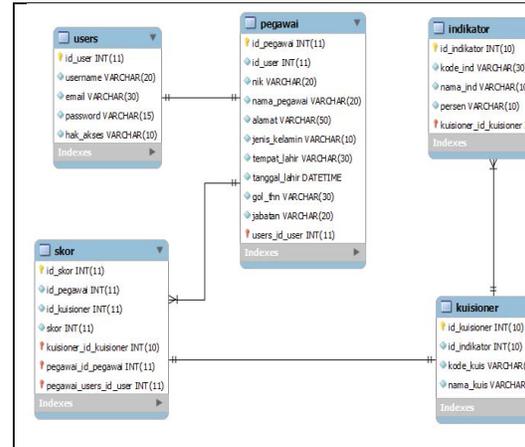
DFD level 1 menggambarkan secara detail dari diagram konteks. Proses input pegawai, indikator dan kuisiner dilakukan oleh Admin HR setelah itu disimpan di dalam database. Proses pengisian kuisiner dilakukan oleh pegawai. Dan proses perhitungan profile matching dilakukan oleh Admin HR. Berikut adalah gambar DFD level 1 sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai yang diusulkan.



Gambar 3.4 DFD Level 1

3.8 Perancangan Database

Database merupakan bagian penting pada sistem ini, karena diperlukan untuk mengelola sumber informasi. Perancangan database merupakan proses perancangan data yang dibutuhkan dalam sistem ini. Berikut perancangan basis data dari Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai.



Gambar 3.5 ER Diagram

3.9 Perancangan Interface

3.9.1 Perancangan Interface Login

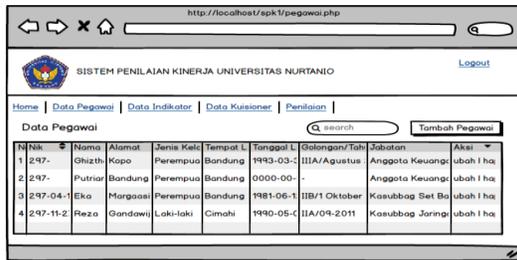
Dalam perancangan Interface Login terdiri dari kolom username, password, pilihan radio button sebagai Admin atau Pegawai, dan tombol Login.



Gambar 3.6 Interface Halaman Login

3.9.2 Perancangan Interface Data Pegawai

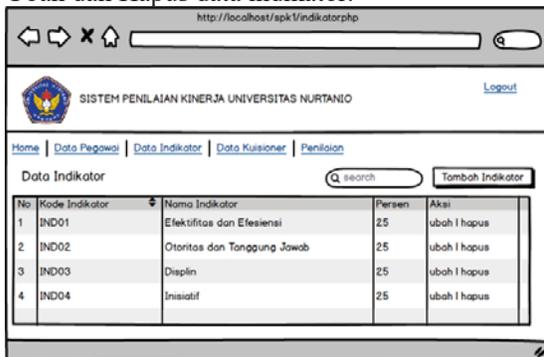
Untuk interface data pegawai ada tabel No, NIK, Nama, Alamat, Jenis Kelamin, Tempat, Golongan, Jabatan, tombol Ubah, tombol Hapus.



Gambar 3.7 Interface Data Pegawai

3.9.3 Perancangan Interface Data Indikator

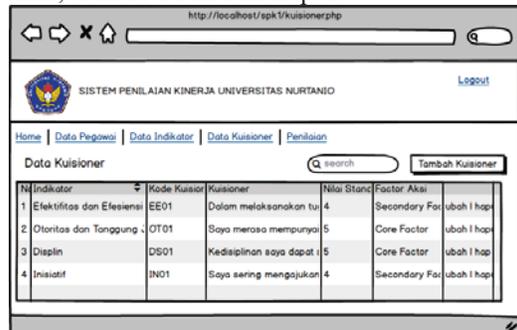
Pada interface data indikator ditampilkan informasi tabel indikator yang terdiri dari kode indikator, nama indikator, persen, dan aksi. Pada kolom Aksi di dalamnya ada tombol Ubah dan Hapus data indikator.



Gambar 3.8 Interface Data Indikator

3.9.4 Perancangan Interface Data Kuisiener

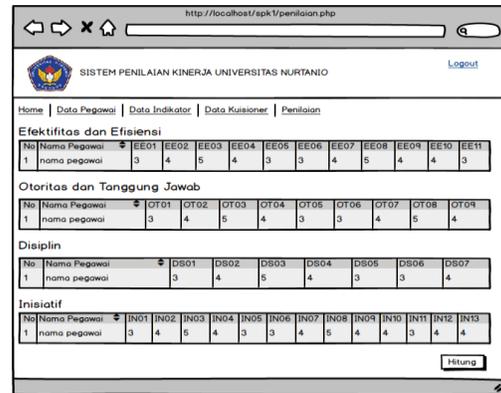
Untuk interface data kuesiener dibuat dalam bentuk tabel dengan informasi berupa Indikator, Kuesiener, Nilai Standar, Factor Aksi, tombol Ubah dan Hapus.



Gambar 3.9 Interface Data Kuisiener

3.9.5 Perancangan Interface Halaman Penilaian

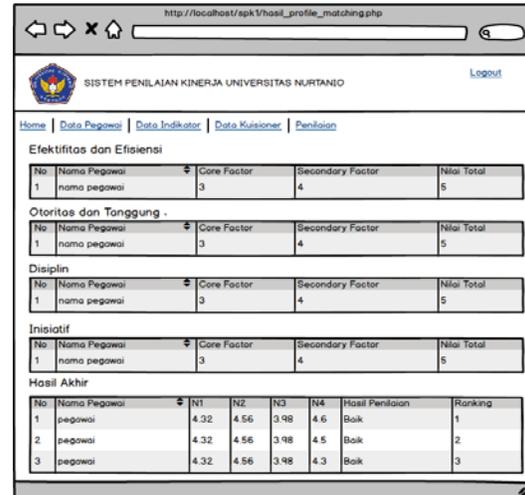
Untuk interface halaman penilaian berupa tabel-tabel untuk masing-masing indikator penilaian.



Gambar 3.10 Interface Halaman Penilaian

3.9.6 Perancangan Interface Perhitungan Profile Matching

Pada interface Perhitungan Profile Matching merupakan perhitungan untuk mendapatkan hasil.



Gambar 3.11 Interface Perhitungan Profile Matching

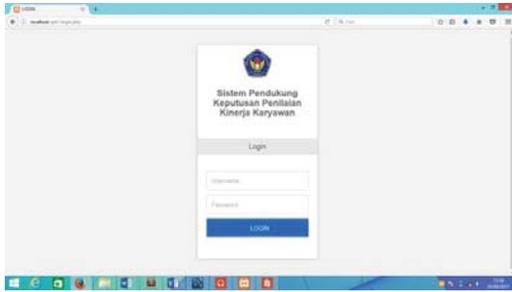
4. IMPLEMENTASI DAN EVALUASI SISTEM

4.1 Implementasi

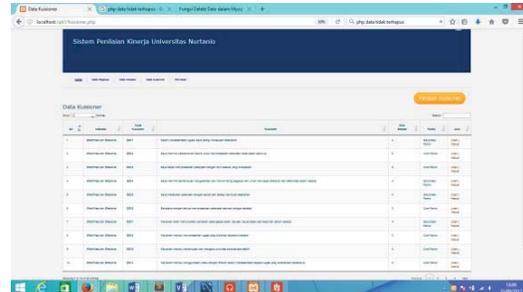
Tahap implementasi merupakan tahap merealisasikan hasil rancangan yang telah dibuat sebelumnya dalam bentuk kode program.

4.1.1 Halaman Login

Halaman login adalah halaman pertama saat aplikasi ini dijalankan. Pada halaman ini user bisa memasukkan username dan password. Kemudian langkah selanjutnya adalah klik tombol Login.



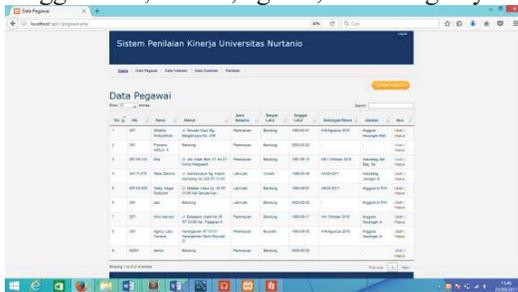
Gambar 4.1 Halaman Login



Gambar 4.4 Halaman Data Kuisisioner

4.1.2 Halaman Data Pegawai

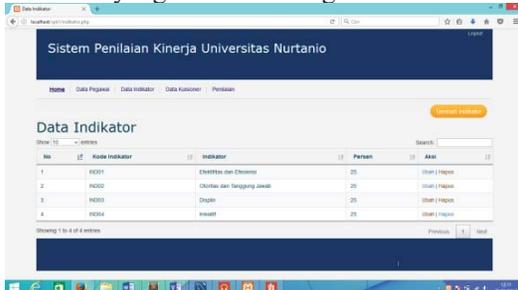
Untuk halaman data pegawai maka user dapat memasukkan data-data yang berhubungan dengan data pegawai seperti nama, tempat tanggal lahir, alamat, agama, dan sebagainya.



Gambar 4.2 Halaman Data Pegawai

4.1.3 Halaman Data Indikator

Halaman data indikator berupa tabel indikator yang terdiri dari kode indikator, nama indikator, persen, dan aksi berupa Ubah Hapus. Dan juga ada fungsi untuk menambah data Indikator dengan cara klik tombol Tambah Indikator yang ada di atas bagian kanan.



Gambar 4.3 Halaman Data Indikator

4.1.4 Halaman Data Kuisisioner

Halaman data kuesioner berupa tabel dengan informasi berupa Indikator, Kuesioner, Nilai Standar, Factor Aksi, tombol Ubah dan Hapus. Untuk menambahkan data kuesioner dapat dilakukan dengan klik tombol Tambah Kuesioner.

4.1.5 Halaman Penilaian

Halaman penilaian merupakan tampilan dari hasil kuisisioner yang telah diisi oleh pegawai berupa skor nilai dalam setiap kuisisioner dan indikator. Berikut tampilan halaman penilaian.



Gambar 4.5 Halaman Penilaian

4.1.6 Halaman Perhitungan Profile Matching

Halaman Hasil Akhir merupakan tahap akhir dari sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai di Universitas Nurtanio. Dalam halaman hasil akhir ini menampilkan tabel nilai total per indikator lalu nilai total keseluruhan.

Gambar 4.6 Halaman Perhitungan Profile Matching

2. Pengembangan sistem diharapkan mampu menyajikan data informasi dalam bentuk grafik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kusriani. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta : ANDI
2. Rosa A.S dan M. Shalahuddin. 2016. *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*. Bandung : Informatika
3. Anhar, ST. 2010. *Penduan Menguasai PHP & MySQL Secara Otodidak*. Jakarta : Mediakita
4. Hutahaean, Jeperson. 2014. *Konsep Sistem Informasi*. Yogyakarta : Deepublish
5. Prof. Dr. Moehariono, M.Si , *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. 2012. Penerbit: RajaGrafindo Persada
6. Mariot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2002. Bandung: Unpar press
7. Hertanto, Eko. Program Pascasarjana. KUESIONER KINERJA KARYAWAN (MODEL CHESTER I. BARNARD). Diambil dari: https://www.academia.edu/23819627/KUESIONER_KINERJA_KARYAWAN_MODEL_CHESTER_I._BARNARD_ Diakses pada (4 Agustus 2017)
8. Simamora, Bilson. 2005. *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk merancang dan membuat Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Profile Matching Studi Kasus : Universitas Nurtanio , maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan sistem pendukung keputusan dengan metode algoritma *profile matching* berbasis web, sistem penilaian kinerja pegawai di Universitas Nurtanio akan menjadi lebih mudah dan efisien.
2. Dalam penelitian ini, upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja untuk para pegawai adalah dengan adanya sistem penilaian kinerja pegawai berbasis web dengan metode penilaian *self-assessment*. Dengan metode *self-assessment* upaya perbaikan diri cenderung dilaksanakan dan penilaian secara subjektif cenderung tidak akan terjadi.

5.2 Saran

Beberapa saran yang bisa penulis sampaikan berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan, diantaranya :

1. Diharapkan untuk kedepannya sistem ini dapat digunakan untuk semua proses *feedback* dan ditambah periode penilaian dalam penilaian kinerja pegawai.